

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SAROLANGUN

Dahmiri
Kharisma Sakta
Universitas Jambi

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “ Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun “. Tujuan pokok penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kepustakaan dan penelitian lapangan, sampel penelitian ini sebanyak 42 orang dari 74 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Data lapangan selanjutnya diolah dengan menggunakan perangkat komputer SPSS 17. Serta analisis regresi untuk membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun dengan angka koefisien determinasi r^2 sebesar 0,253 yang berarti 25,3% perubahan pada variabel kinerja Pegawai (Y) dapat diterangkan oleh pengaruh pelatihan (X).

Kata kunci : Pelatihan, Kinerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan yang terjadi di lingkungan luar organisasi yang ditandai dengan berbagai perubahan dinamis di berbagai sektor kehidupan, seperti dalam bidang pemerintahan, sosial, ekonomi, dan teknologi, memerlukan tanggapan yang sungguh-sungguh dari manajemen untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan tersebut serta membawa organisasi mencapai tujuan-tujuannya secara baik. Di antara aktivitas-aktivitas penting bagi manajemen organisasi yang perlu mendapat perhatian adalah yang berkaitan dengan

menejemen Sumber Daya Manusia. Menejemen Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya organisasi yang teramat penting, bahkan belum dapat digantikan oleh sumberdaya-sumberdaya lainnya.

Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia di dalam organisasi maka pengelolaan sumber daya ini juga merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan manajemen. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelola ini

dikenal dengan sebutan manajemen kinerja.

Kinerja adalah penting bagi seluruh organisasi karena ia akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Kinerja juga penting, karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan para manajer dalam mengelola organisasi dan Sumber Daya Manusia.

Jika dilihat dari perspektif manajemen Sumber Daya Manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak kalah pentingnya dari aspek yang lain dalam peningkatan kinerja adalah aspek pengembangan, termasuk salah satunya adalah program pelatihan. Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga dengan pelatihan tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya yang telah digariskan oleh organisasi.

Sebagai salah satu bagian dari organisasi Pemerintah Daerah di Kabupaten Sarolangun, Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun mempunyai tugas melaksanakan tugas pokok dan fungsi Departemen Pendidikan Nasional dalam wilayah Kabupaten Sarolangun dan menyelenggarakan fungsi-fungsi seperti meningkatkan akses masyarakat terhadap pendidikan, meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan Kabupaten Sarolangun.

Baiknya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun secara umum juga

berkaitan dengan berbagai faktor baik yang bersumber dari individu pegawai maupun yang bersumber dari organisasi. Seperti telah diuraikan sebelumnya, bahwa diantara aspek penting yang berhubungan dengan kinerja pegawai, tanpa mengabaikan arti pentingnya aspek-aspek yang lainnya adalah aspek yang berkaitan dengan Pelatihan Pegawai.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan.

Berdasarkan paparan di atas, penulis tertarik untuk melihat apa benar aspek Pelatihan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun tersebut mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun secara keseluruhan, maka disini penulis ingin menuangkannya dalam suatu bentuk penelitian dengan judul “*Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun*”

Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah gambaran Pelatihan Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun ?
2. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran Pelatihan Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun

Pendidikan Kabupaten Sarolangun

2. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam kegiatan penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun

Tabel 1
Pegawai Tetap

NO	Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	S 2	3 Orang
2	S I	32 Orang
3	D 3	2 Orang
4	D2	4 Orang
5	SLTA	10 Orang
Jumlah		51 Orang

Sumber : Dinas Pendidikan Kab.Sarolangun 2012

Tabel 2
Pegawai Honorir

NO	Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	S I	7 Orang
2	D 3	1 Orang
3	D2	2 Orang
4	SLTA	13 Orang
JUMLAH		23 Orang

Sumber : Dinas Pendidikan Kab.Sarolangun 2012

b. Sampel

Adapun sampel untuk penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. Besarnya sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini mengacu pada rumus Slovin, besarnya jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 42 orang.

Sumber Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini digunakan dengan dua cara yaitu :

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yaitu pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun dengan menggunakan metode studi kepustakaan dan penelitian lapangan.

b. Data Sekunder

sekunder yang dimaksud yaitu data yang diperoleh dari bagian Kepegawaian Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun, serta studi kepustakaan.

Operasional Variabel

Penelitian ini melibatkan dua variabel yang dapat dijabarkan secara garis besar sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*Independent variabel*) dalam penelitian ini adalah pelatihan disimbolkan dengan X.
2. Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini variabel *dependen* adalah kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun disimbolkan dengan Y.

Tabel 3. Operasional Variabel Penelitian

VARIABEL	DEFENISI VARIABEL	Dimensi	Indikator
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas kerja 3. Efisiensi	- cakap dan terampil - teliti, akurat dan rapi - target pekerjaan terselesaikan - kerja diluar pekerjaan rutin - efisiensi bahan - efisiensi waktu kerja
Pelatihan (X)	pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan organisasi, sehingga pegawai memiliki pengetahuan dan keahlian dalam bekerja	1. Tingkat Belajar 2. Tingkah laku 3. Nilai Akhir	- pengetahuan - keahlian - sikap - menerapkan ketrampilan - berkomunikasi - tidak takut/khawatir - citra organisasi - rasa tanggung jawab - hubungan atasan dg bawahan - pengambilan keputusan - rasa percaya diri

Sumber : Data diolah 2013

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17, diperoleh hasil bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini

dinyatakan valid karena semua item mempunyai korelasi positif dengan skor total atau semua item pernyataan menghasilkan nilai r diatas (0,3), dan semua item menunjukkan arah yang positif, sehingga dapat diambil kesimpulan

bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini valid.

Uji Realibilitas

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 17 diperoleh bahwa hasil semua item pernyataan dinyatakan reliable, karena dari perhitungan diperoleh hasil nilai $r_i >$ dari 0. Dari hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa semua nilai r_i menunjukkan angka di atas 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliable.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun, digunakan rumus model analisis regresi sederhana sebagai

$$\hat{Y} = a + bX,$$

Di mana

Y = Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan,

a = Konstanta ,

b = Koefisien regresi

X = Pelatihan.

Hasil analisis regresi yang dilakukan dengan program SPSS 17, menunjukkan bahwa antara pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas pendidikan Kabupaten Sarolangun adanya hubungan yang positif, hal tersebut ditunjukkan dengan melihat harga r hitung (0,503) yang lebih besar dari pada harga r tabel (0,304) .

PEMBAHASAN

Menurut Veithzal (2008) Pelatihan adalah sesuatu yang bersifat pribadi (pada umumnya *one-to one*), *one the job* pendekatan yang digunakan oleh para manajer dan

pelatih untuk membantu masyarakat mengembangkan keterampilan mereka dan tingkat kemampuan

Cushway (2001) menyebutkan bahwa pelatihan bertujuan untuk mengembangkan keahlian dan dan kemampuan individu untuk memperbaiki kinerja, membiasakan pegawai dengan sistim, prosedur dan metode kerja yang baru, serta membantu pegawai dan pendatang baru menjadi terbiasa dengan persyaratan pekerjaan tertentu dan persyaratan organisasi

Dari banyak literature manajemen diketahui beragam konsep tentang kinerja (*performance*). Meskipun pengertian tersebut berbeda-beda, namun secara umum kita dapat melihat konsep kinerja tersebut dalam dua pengertian yaitu kinerja sebagai suatu konsep perilaku dan kinerja sebagai suatu konsep hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh orang atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu.

Veithzal Rivai (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama "

Pada sisi lain Mangkunegara (2001) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2006) pegawai adalah “ orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. Dalam penelitian ini, digunakan dua variable independent (X) yaitu Pelatihan, dan variable dependen (Y) yaitu kinerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten sarolangun.

Hasil penelitian uji validitas menunjukkan nilai r diatas 0,3 dan semua item menunjukkan arah yang positif, dan melalui uji reliabilitas diperoleh bahwa hasil semua item pernyataan dinyatakan reliable, karena dari perhitungan diperoleh hasil nilai $r_i >$ dari 0. Dari hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa semua nilai r_i menunjukkan angka di atas 0, et.al (1993) bahwa sebuah variable dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha minimal 0,70 atau antara 0,70-0,80.dan hasil penelitian menunjukkan nilai cronbach alpha 0,766.

perhitungan hasil regresi juga menunjukkan bahwa antara pengaruh pelatihan terhadap kinerja adanya hubungan yang positif antara pengaruh pelatihan dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun, hal tersebut ditunjukkan dengan melihat harga r hitung (0,503) yang lebih besar dari

pada harga r tabel (0,304) . cara lain yaitu dengan melihat harga t , dimana t hitung (3,680) lebih besar dari pada harga t tabel (2,021), sehingga H_a diterima yaitu “ Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun” Koefesien determinasi r square sebesar 0,253 yang berarti 25,3% perubahan pada variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterangkan oleh Pengaruh Pelatihan (X)

Persamaan garis regresi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat dinyatakan dengan $Y=12,655+0,252X$.Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefesien X sebesar 0,252 yang berarti apabila pelatihan (X) meningkat 1 poin maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat 0,252 poin. Dari hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa dalam penelitian mengenai adanya hubungan yang positif antara Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai sudah mendukung teori yang ada.

Simpulan

1. Tanggapan responden terhadap pernyataan Pelatihan yang paling baik adalah pernyataan no 1”Tanggapan Responden Terhadap Memiliki Pengetahuan dalam Mencari Solusi dalam Pemecahan Suatu Permasalahan yang Sulit” dengan rata-rata nilai jawaban responden menunjukkan angka (4,60).
2. Tanggapan responden pernyataan Pelatihan yang paling rendah adalah pernyataan no 2 dengan pernyataan no 11 dengan nilai

rata-rata nilai jawaban responden menunjukkan angka (4,40)

3. Analisa hasil dari regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja dengan melihat harga r hitung (0,53) yang lebih besar dari pada harga r tabel (0,304) maksudnya bahwa adanya hubungan yang positif antara pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun, serta juga dapat dinyatakan dengan $Y=12,655+0,252X$

DAFTAR PUSTAKA

Cushway, Barry.2001, *Menejemen Sumberdaya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar. P. 2001. *Menejemen Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia*. Ikopin Bandung.

Rivai, Veithzal. 2008. *Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*. Jakarta : Gramedia

Robbins, Stephen P (2003). *Organizational Behavior*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhallindo jakarta.

Veithzal, Rivai dan Basri Ahmad Fauzi. 2004. *Performance Appraisa*,. Raja Grafindo Persada, Jakarta